



FRANZÖSISCHES WIRTSCHAFTSRECHT

I.

ARBEITSRECHT

II.

GESELLSCHAFTSRECHT

III.

VERTRAGSRECHT

IV.

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

UNSERE NÄCHSTEN FRANKREICH-SEMINARE



- 9. Januar 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ ARBEITSRECHT UND GESUNDHEIT - WORAUF SIE UNBEDINGT ACHTEN SOLLTEN

- 16. Januar 2018, 17.00 – 18.00 (Co-Webinar, 1 h)
■ ENTSENDUNG UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN IN FRANKREICH (CO-WEBINAR, 1H)

- 23. Januar 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ BEWEISSICHERUNGSVERFAHREN IN FRANKREICH (*EXPERTISE JUDICIAIRE*)

- 30. Januar 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ WIE IST DER VERTRIEB IN FRANKREICH ZU GESTALTEN?

- 6. Februar 2018, 9.00 – 17.00 Seminar
■ RESSOURCES HUMAINES EN ALLEMAGNE

- 6. Februar 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ BEENDIGUNG VON VERTRÄGEN MIT FRANZÖSISCHEN GESCHÄFTSPARTNERN

- 20. Februar 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ COMMENT ORGANISER VOTRE BUSINESS EN ALLEMAGNE

- 22. Februar 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ PREISLISTEN, AGB UND NACHLÄSSE IM FRANKREICHGESCHÄFT

- 27. Februar 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ EFFEKTIVES FORDERUNGSMANAGEMENT IM FRANKREICHGESCHÄFT

- 6. März 2018, 9.00 – 17.00 Seminar
■ ARBEITSRECHT IN FRANKREICH

- 6. März 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ INTERNET IM FRANKREICHGESCHÄFT

- 14. März 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ PARTICULARITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL EN ALLEMAGNE

- 20. März 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ ZUSAMMENARBEIT MIT SUBUNTERNEHMERN IN FRANKREICH - WORAUF IST ZU ACHTEN?

- 5. April 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ AGB UND VERTRÄGE MIT FRANZÖSISCHEN KUNDEN UND LIEFERANTEN

- 25. April 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ DER ARBEITSVERTRAG IN FRANKREICH

Gerne können Sie die oben gewünschten Informationen per Fax 0221 139 96 96 69
oder per E-Mail [seminare\[at\]avocat.de](mailto:seminare[at]avocat.de) anfordern.

Unsere aktuellen Webinartermine finden Sie auch unter <https://avocat.edudip.com/webinars>

UNSERE AUTOREN

ARBEITSRECHT



EMILIE WIDER, LL.M.
Avocate à la Cour
[wider\[at\]avocat.de](mailto:wider[at]avocat.de)



EMILIE VIENNE
Avocate au Barreau de Paris
[vienne\[at\]avocat.de](mailto:vienne[at]avocat.de)

GESELLSCHAFTSRECHT



DR. CHRISTOPHE KÜHN, LL.M.
Rechtsanwalt
Avocat à la Cour
[kuehn\[at\]avocat.de](mailto:kuehn[at]avocat.de)



LARISSA WOHLGEMUTH, LL.M.
Rechtsanwältin
Avocate à la Cour
[wohlgemuth\[at\]avocat.de](mailto:wohlgemuth[at]avocat.de)

VERTRAGSRECHT



GORDIAN DEGER, LL.M.
Rechtsanwalt
Mediator
[deger\[at\]avocat.de](mailto:deger[at]avocat.de)



MÉLANIE ALLEMAND, LL.M.
Avocate à la Cour
[allemand\[at\]avocat.de](mailto:allemand[at]avocat.de)

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ



JEANNE LEDIG, LL.M.
Rechtsanwältin
Avocate à la Cour
[ledig\[at\]avocat.de](mailto:ledig[at]avocat.de)

I.

ARBEITSRECHT

1. Neues zur Entsendung von Mitarbeitern nach Frankreich

EMILIE VIENNE



Am 20. November 2017 verkündete die französische Regierung eine erhebliche Steigerung der Anzahl entsandter Mitarbeiter im Jahr 2016: +23,8 %, das heißt insgesamt 354.151 entsandte Arbeitnehmer im vergangenen Jahr. Zwischen 2007 und 2015 war die Anzahl der nach Frankreich entsandten Arbeitnehmer bereits verdreifacht worden.

Aufgrund dieser hohen Zahlen ist die Entsendung (= vorübergehende Beschäftigung eines Mitarbeiters im Ausland) in Frankreich zurzeit ein heikles Thema.

Das Gesetz gegen unfairen Wettbewerb in der Beschäftigung vom Juli 2014 und das „Macron-Gesetz“ vom August 2015 haben bereits zu großen Veränderungen der Pflichten bei der Arbeitnehmerentsendung geführt.

Nun setzt Präsident Macron seine Wahlkampfversprechen um und setzt sich auf EU-Ebene dafür ein, dass die Entsendung noch strenger geregelt werden soll. Hauptziel dabei: Die Konkurrenz zwischen entsandten und heimischen Arbeitnehmern zu entschärfen.

Im Folgenden ein Überblick über die geltenden Regelungen und die zu erwartenden Neuvorschriften:

1) Allgemeine Regeln

Die Entsendung nach Frankreich ist in drei Konstellationen möglich:

- Zur Erbringung einer Dienstleistung bei Abschluss eines Werkvertrages mit einem Kunden oder zur Erledigung bestimmter Aufgaben auf eigene Rechnung
- Im Rahmen einer konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung
- Zur Arbeitnehmerüberlassung als Zeitarbeitsfirma

In all diesen Fällen sind Formalitäten durchzuführen bzw. Vorschriften einzuhalten – insbesondere:

- Durchführung einer Voranmeldung bei der französischen Arbeitsbehörde: Jeder Mitarbeiter muss vor seiner Entsendung bei der Arbeitsbehörde angemeldet werden.
- Ernennung eines Vertreters in Frankreich: Eine (am besten französischsprachige) Person gilt als Ihr Ansprechpartner der Arbeitsbehörde.
- Bereitstellung von bestimmten Unterlagen: Während der Entsendung müssen der Arbeitsbehörde eine Reihe von Unterlagen zur Verfügung gestellt werden können.
- Einhaltung der französischen Regelungen: In bestimmten Bereichen (z. B. Arbeitszeit) sind die gesetzlichen Regelungen und die in Frankreich für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge anzuwenden.
- Erbringung des Nachweises über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht: Die Bescheinigung A1 ist vor der Aufnahme der Tätigkeit in Frankreich für jeden entsandten Mitarbeiter zu beantragen. Seit April 2017 kann es zu Geldstrafen führen, wenn die Bescheinigung im Falle einer Kontrolle nicht umgehend vorgezeigt wird.

Die Nichteinhaltung dieser Formalitäten bzw. Regelungen führt zu Strafen: Wird beispielsweise kein Vertreter ernannt oder die Voranmeldung der Entsendung unterlassen, so droht dem Arbeitgeber eine Geldstrafe bis zu 2.000 Euro pro Arbeitnehmer; bei wiederholtem Verstoß binnen eines Jahres kann die Höhe der Geldstrafe verdoppelt werden.

2) Neueste Änderungen

In den letzten Jahren ist das Thema Entsendung in Frankreich strenger geregelt worden. Es gibt eine Reihe von neuen Maßnahmen; beispielhaft können folgende erwähnt werden:

- Verschärfung der Überwachungspflicht des Auftraggebers: Sowohl dem Arbeitgeber, der Arbeitnehmer entsendet, als auch dem Auftraggeber wurden weitere Pflichten auferlegt: Der Auftraggeber ist insbesondere dazu verpflichtet, bei seinem Vertragspartner bestimmte Unterlagen (Nachweis der Voranmeldung, etc.) anzufordern.
- Neue Pflichten im Transportgewerbe: Die davor geltenden Befreiungen für Transportunternehmen gelten seit dem 1. Juli 2016 nicht mehr. Im Fahrzeug sind zudem bestimmte Unterlagen mitzuführen und im Fall von Kontrollen der Behörde vorzulegen.
- Online-Durchführung der Voranmeldung: Die Voranmeldung darf seit dem 1. Oktober 2016 nur noch online durchgeführt werden. Die Teleanmeldung ist über das sog. Portal „SIPSI“ durchzuführen.
- Einführung einer Anmeldegebühr: Ab dem 1. Januar 2018 wird jeder Arbeitgeber eine Gebühr in Höhe von 40 € pro Anmeldung leisten müssen. Dieser Betrag wird über das SIPSI-Portal zu überweisen sein.
- Molière-Klausel für Baustellen: In mehreren Departements wurde beschlossen, dass auf Baustellen nur noch Französisch gesprochen werden darf. Diese Klausel ist übrigens politisch und rechtlich höchst umstritten.
- Neue Sanktionen: Die Arbeitsbehörde hat jetzt die Möglichkeit, die Dienstleistungen bis zu 1 Monat zu unterbinden.

3) Noch zu erwarten (aber frühestens in vier Jahren)

Am 23. Oktober 2017 haben sich die Arbeits- und Sozialminister der EU über eine Änderung der Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie von 1996 geeinigt. Der französischen Regierung ist es dabei tatsächlich gelungen, die Dauer der Entsendung auf 12 (statt aktuell 24) Monate zu kürzen.

Allerdings ist Macron bezüglich der Anwendung der Entsenderichtlinie im Transportgewerbe gescheitert: Die Entsendung in der Speditionsbranche soll immer noch nicht von der Richtlinie erfasst werden.

- Die Reform verschärft auf EU-Ebene die derzeit geltenden Vorschriften, indem sie neben der Verkürzung der möglichen Dauer Folgendes regeln soll:
- Equal Pay-Prinzip („Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“): Alle Entlohnungsvorschriften, die für Arbeitnehmer des Ziellandes gelten, müssen auch auf entsandte Arbeitnehmer angewandt werden. Dies betrifft nicht nur Mindestlöhne, sondern auch andere Gehaltsbestandteile (Prämien, 13. Monatsgehalt, etc.).
- Verschärfung der Kontrolle und Kampf gegen sog. « Briefkastenfirmen » (Unternehmen mit Sitz im billigen EU-Ausland).

Die zurzeit geltenden Vorschriften bleiben allerdings bestehen, bis die Entsenderichtlinie tatsächlich geändert wird (voraussichtlich Ende des Jahres) und die jeweiligen Mitgliedstaaten sie umgesetzt haben (es soll eine Frist von bis zu 4 Jahren gelten).

PRAXISTIPPS

- Achten Sie darauf, die Anmeldeformalitäten rechtzeitig durchzuführen, damit die Entsendung Ihrer Mitarbeiter nicht zum finanziellen Risiko wird: Die Anzahl der Kontrollen (der Arbeitsbehörde, des URSSAF oder sogar der Polizei) nehmen in letzter Zeit merklich zu.
- Allerdings wird zurzeit ein Reformvorhaben der französischen Regierung diskutiert: Diese will ein „Recht auf Begehung von Fehlern“ („droit à l’erreur“) gegenüber der öffentlichen Verwaltung in das französische Recht einführen. Je nach dem Wortlaut dieser Reform könnten ausländische Unternehmen dieses Recht der Verwaltung entgegenhalten, sollten Sie die zahlreichen Pflichten zur Entsendung versehentlich verletzen.



Emilie Vienne
0221 139 96 96 0
vienne[at]avocat.de

2. Aktueller Stand der Arbeitsrechtsreform in Frankreich

EMILIE WIDER

Wir hatten Sie im September über die aus der großen Arbeitsrechtsreform zu erwartenden Änderungen (siehe [hier](#)) informiert.

Wie ist der Stand, drei Monate später?

Die Verordnungen sind zum großen Teil bereits in Kraft getreten. Die Protestaktionen haben rasch an Kraft verloren und der Inhalt der Reform wurde Ende November von der *Assemblée Nationale* ratifiziert.

Die Reform wird bis 2020 demnach in ihrer vollen Reichweite anwendbar sein. Folgende wichtige Veränderungen sollten Sie im Hinterkopf behalten:

Bereich	Bereits in Kraft getreten	Bald anwendbar
Kündigung		
	Deckelung des Schadensersatzanspruchs (maximal 20 Monatsgehälter)	
	Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsentschädigung bereits ab 8 Monaten Betriebszugehörigkeit.	

Bereich	Bereits in Kraft getreten	Bald anwendbar
Kündigung	Erhöhung der gesetzlichen Kündigungsentschädigung auf 25 % (statt wie bisher 20 %) eines Monatsgehalts pro Betriebszugehörigkeitsjahr für die ersten 10 Jahre.	
		Möglichkeit, die Begründung der Kündigung auf Anfrage des Mitarbeiters präziser zu formulieren.
	Bei betriebsbedingten Kündigungen wird nur noch die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft geprüft, die umstrukturieren möchte, eventuell noch die der Schwestergesellschaften in Frankreich, sofern sie demselben Tätigkeitsbereich angehören. Aber nicht mehr die der anderen Gesellschaften aus dem Konzern.	
	Die Suche nach alternativen Stellen muss nicht mehr weltweit durchgeführt werden. Eine Suche innerhalb Frankreichs reicht aus.	
	Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb eines Jahres (bisher 2 Jahre) eingereicht werden.	
Sozialer Dialog		Ab dem 1. Januar 2018 und spätestens bis zum 1. Januar 2020: Nur noch eine Personalvertreterinstanz: Der <i>Comité social et économique</i> , ab 11 Mitarbeitern.
		In Unternehmen mit weniger als 11 Mitarbeitern, bzw. weniger als 20 Mitarbeitern, wenn keine Personalvertreter gewählt worden sind, können betriebseigene Regeln mit der Belegschaft direkt verhandelt werden (Zustimmung per Referendum).

PRAXISTIPPS

- Berücksichtigen Sie bei der Risikokalkulation jeder neu angedachten Trennung die Regelungen aus der Reform, denn sie sind bereits anwendbar;
- Vergessen Sie nicht, dass ab einer Mitarbeiteranzahl von 11 Mitarbeitern innerhalb der letzten 12 Monate eine Personalvertretung gewählt werden muss, die nun *Comité social et économique* heißt. Die Pflicht, die Wahl zu organisieren, obliegt dem Arbeitgeber!



Emilie Wider
0221 139 96 96 0
wider[at]avocat.de



II.

GESELLSCHAFTSRECHT

1. Verbot des Selbstkontrahierens (ähnlich §181 BGB) für Gesellschaften auf dem Prüfstand

LARISSA WOHLGEMUTH

In unserem Newsletter 6.16 haben wir Sie über die Reform des französischen Vertragsrechts informiert, die gemäß ihrer Ausführungsverordnung (Verordnung Nr. 2016-131 vom 13. Februar 2016) zum 1. Oktober 2016 in Kraft getreten ist. Diese hat einen neuen Artikel 1161 im Code civil (französisches Zivilgesetzbuch) eingeführt, wonach ein Vertreter nicht für zwei Parteien eines Vertrages handeln kann (Mehrfachvertretung) und auch keine Vereinbarungen im eigenen Namen und im Namen des Vertretenen abschließen kann (Insichgeschäft). Diese Regelung entspricht der aus dem deutschen Recht bekannten Bestimmung des § 181 BGB, da sie die Nichtigkeit des entgegen dieser Bestimmung vorgenommenen Rechtsgeschäfts mit sich bringen kann.

Zurzeit wird die o.g. Ausführungsverordnung und somit die Reform des französischen Vertragsrechts aufgrund erheblicher Mängel vor dem Senat diskutiert. Der Senat hat bereits mehrere Änderungsvorschläge unterbreitet.

Unter diesen befindet sich insbesondere folgender neuer Formulierungsvorschlag für Artikel 1161 Code civil: „Was die Vertretung natürlicher Personen betrifft, so darf ein Vertreter im Falle widersprüchlicher Interessen nicht für mehrere Vertragsparteien handeln“.

Das französische Gesellschaftsrecht sieht einen eigenen Regelungskomplex und eigene Verfahren für Fälle des Interessenkonflikts von Geschäftsführern als gesetzliche Vertreter vor (sog. reglementierte Vereinbarungen oder *conventions reglementées*), bei denen derartige Rechtsgeschäfte allerdings weitestgehend wirksam bleiben. Bezüglich der Rechtsgeschäfte von Geschäftsführern, auf die Artikel 1161 Code civil in seiner jetzigen Form ohne weiteres anwendbar ist, war seit der Reform daher die Frage des Verhältnisses dieser Norm zu den spezialgesetzlichen Vorschriften des Gesellschaftsrechts offen. Es bestand insoweit insbesondere eine Rechtsunsicherheit dahingehend, ob ein Rechtsgeschäft, das trotz Missachtung der Regelungen des Gesellschaftsrechts wirksam war, wegen einer Verletzung des Artikels 1161 als unwirksam erklärt werden konnte.

Durch die neuerliche Beschränkung des Verbots auf die Vertretung natürlicher Personen würde klargestellt, dass Artikel 1161 Code civil auf die gesetzlichen Vertreter einer Gesellschaft keine Anwendung findet.

Die Diskussionen über diese Änderungsvorschläge des Senats dauern voraussichtlich noch bis zum 11.12.2017 an. Es darf gehofft werden, dass die Änderung der Vorschrift Einzug findet.

PRAXISTIPP

- Vor Abschluss eines Rechtsgeschäfts, bei dem gegebenenfalls ein Interessenkonflikt bestehen könnte, sollte ein Geschäftsführer juristischen Rat einholen, um zu klären, ob das jeweilige Geschäft nach aktuellem Recht potentiell nichtig sein könnte und eine Unterzeichnung für zwei Parteien vermieden werden sollte.



Larissa Wohlgemuth
0221 139 9696 0
wohlgemuth[at]javocat.de

2. Die Feststellung des Jahresabschlusses ist trotz fehlerhaften Jahresabschlusses wirksam

CHRISTOPHE KÜHL

Im vorliegenden Fall hatte der Gesellschafter einer sog. Société Civile Immobilière (SCI) (französische Immobiliengesellschaft bürgerlichen Rechts) auf Nichtigkeit der Beschlüsse geklagt, die während der Jahreshauptversammlung zur Feststellung des Jahresabschlusses gefasst wurden. Der Nichtigkeitsantrag wurde damit begründet, dass der Jahresabschluss insoweit falsch war, als der Gesellschaft aufgrund eines Fehlverhaltens des Geschäftsführers Gewinne entgangen waren und der Gesellschafter einer solchen Art der Geschäftsführung nicht hätte zustimmen wollen (der Geschäftsführer hatte sich durch die Gesellschaft kostenfrei beherbergen lassen und einer anderen Firma die Nutzung der Räumlichkeiten der Gesellschaft ermöglicht, ohne diese Nutzung in Rechnung zu stellen) (*Cass.com. 20-9-2017 Az. 15-22.735*).

Nachdem das Berufungsgericht die Nichtigkeit festgestellt hatte, wurde diese Entscheidung vom Kassationsgericht aufgehoben.

Letzteres begründete seine Entscheidung damit, dass die Nichtigkeit von Hauptversammlungsbeschlüssen nur im Falle der Verletzung einer zwingenden Vorschrift des Code civil festgestellt werden könne. Dies ist zum Beispiel bei Vorliegen eines Missbrauchs durch die Mehrheitsgesellschafter oder eines Willensmangels zum Zeitpunkt der Abstimmung der Fall. Beides lag im vorliegenden Fall jedoch nicht vor.

Den Gesellschaftern bleibt in einem solchen Fall nur die Möglichkeit, den Geschäftsführer wegen seines Fehlverhaltens in Anspruch zu nehmen, die gerichtliche Abberufung des Geschäftsführers zu beantragen oder diesen im Falle einer strafbaren Handlung anzuzeigen.

PRAXISTIPP

- Diese Entscheidung mag aus deutscher Sicht verwundern, da es den Gesellschaftern trotz fehlerhafter Erstellung des Jahresabschlusses nicht möglich war, den Beschluss über die Entlastung des Geschäftsführers aufheben zu lassen. Dabei ist zu beachten, dass die Entlastung eines Geschäftsführers nach französischem Recht nicht so weitreichende Folgen hat wie in Deutschland. Während eine Entlastung den Geschäftsführer in Deutschland vor einer Inanspruchnahme aufgrund von Tatsachen schützt, die im Zeitpunkt der Entlastung bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, entbindet die Entlastung den Geschäftsführer in Frankreich nicht von seiner Haftung. Bei Erteilung einer Entlastung können sich die Gesellschafter nur nicht auf etwaige zum Zeitpunkt der Entlastung bereits bekannte Tatsachen stützen, um eine Abberufung des Geschäftsführers zu begründen, was insbesondere dann relevant ist, wenn die Abberufung ohne berechtigten Grund zu Schadensersatzansprüchen des Geschäftsführers führen kann.



Dr. Christophe Kühl
0221 139 96 96 0
kuehl[at]avocat.de

III.

VERTRAGSRECHT

1. Schadensersatz wegen Abbruchs von Geschäftsbeziehungen: Der Kassationsgerichtshof schwenkt auf die Linie des EuGH ein

GORDIAN DEGER

Mit einem Urteil vom 20. September 2017 (Az. 16-14812) hat der französische Kassationsgerichtshof festgestellt, dass Schadensersatzansprüche wegen unvermittelten Abbruchs einer internationalen Geschäftsbeziehung nicht am besonderen Gerichtsstand der unerlaubten Handlung geltend gemacht werden können.

Seit einigen Jahren vertraten die französischen Gerichte die Auffassung, dass Ansprüche wegen unvermittelten Abbruchs gefestigter Geschäftsbeziehungen gemäß Artikel L.442-6 I Nr. 5 Code de commerce nicht vertraglicher, sondern deliktischer Natur sind. Dies führte bei internationalen Rechtsstreiten dazu, dass die französischen Gerichte sich sehr häufig für zuständig erklärten: Hatte der Kläger seinen Sitz in Frankreich, so waren die französischen Gerichte als die Gerichte des Ortes, an dem das schädigende Ereignis eingetreten ist (Art. 7 Nr. 2 EuGVVO), zuständig. Hatte der Kläger dagegen seinen Sitz im Ausland und der Beklagte seinen Sitz in Frankreich, so waren die französischen Gerichte gemäß Artikel 4 Nr. 1 EuGVVO¹ zuständig. Dies galt jedenfalls soweit die Parteien keine abweichende Gerichtsstandvereinbarung geschlossen hatten, die auch deliktische Ansprüche erfasste.

Hatten sich die französischen Gerichte für zuständig erklärt, so wendeten sie stets auch den Artikel L.442-6 I Nr. 5 Code de commerce an, der in Frankreich als international zwingende Vorschrift gilt. Diese Vorschrift kam daher sogar dann zur Anwendung, falls die Parteien die Geltung eines anderen Rechts vertraglich vereinbart hatten.

Da der Begriff der „unerlaubten Handlung“ in Artikel 7 Nr. 2 EuGVVO jedoch autonom auszulegen ist, war fraglich, ob die französische Rechtsprechung im Einklang mit dem europäischen Zivilverfahrensrecht steht. Im Jahr 2015 hat das Berufungsgericht Paris dem EuGH deshalb die Frage vorgelegt, ob eine Schadensersatzklage wegen Abbruchs einer mehrjährigen Lieferbeziehung ohne Rahmenvertrag eine unerlaubte Handlung oder eine Handlung, die einer unerlaubten Handlung gleichgestellt ist, im Sinne der EuGVVO darstellt.

¹ Allgemeiner Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten.

Mit Urteil vom 14. Juli 2016 (Rs. C-196/15, Granarolo SpA ./ Ambrosi Emmi France SA) hat der Gerichtshof daraufhin festgestellt, dass es sich immer dann um vertragliche Ansprüche im Sinne von Art. 7 Nr. 1 Buchst. a EuGVVO handelt, falls unter den konkreten Umständen des Rechtsstreits die langjährige Geschäftsbeziehung, die zwischen den Parteien bestand, durch zwischen ihnen stillschweigend vereinbarte Verpflichtungen gekennzeichnet ist. Nach den Vorgaben des EuGH muss das nationale Gericht diese Feststellung auf der Grundlage eines Bündels übereinstimmender Indizien treffen, zu denen u. a. das Bestehen langjähriger Geschäftsbeziehungen, Treu und Glauben zwischen den Parteien, die Regelmäßigkeit der Transaktionen und deren in Menge und Wert ausgedrückte langfristige Entwicklung, etwaige Absprachen zu den in Rechnung gestellten Preisen und/oder zu den gewährten Rabatten sowie die ausgetauschte Korrespondenz gehören können.

Mit dem eingangs genannten Urteil hat der französische Kassationsgerichtshof nun die Granarolo-Rechtsprechung des EuGH erstmals angewendet. In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall ging es um eine Lieferbeziehung zwischen einem belgischen Lieferanten und einem französischen Händler, der ab dem Jahr 2003 die Produkte des belgischen Unternehmens vertrieben hatte. Die Parteien hatten zwar zahlreiche einzelne Kaufverträge, aber keinen Rahmen- oder Händlervertrag geschlossen. Eine wirksame Gerichtsstandvereinbarung gab es nicht, allerdings war in den Allgemeinen Lieferbedingungen des belgischen Unternehmens eine Lieferung ab Werk vorgesehen.

Nachdem das belgische Unternehmen die Geschäftsbeziehung im Januar 2010 fristlos beendet hatte, klagte der französische Händler vor dem Handelsgericht Paris auf Schadensersatz gemäß Artikel L.442-6 I Nr. 5 Code de commerce. Das erstinstanzliche Gericht bejahte seine Zuständigkeit für diese Klage, während das daraufhin angerufene Berufungsgericht sie verneinte. Der Kassationsgerichtshof hat nun die Unzuständigkeit der französischen Gerichte für die geltend gemachten Ansprüche bestätigt.

Unter Bezugnahme auf das oben erwähnte Urteil des EuGH stellte der Kassationsgerichtshof fest, dass die Vorinstanz die Beziehungen zwischen den Parteien unter ausreichender Würdigung der Gesamtumstände zurecht als vertraglich qualifiziert hat. Somit stellte die Beendigung der Geschäftsbeziehung keine unerlaubte Handlung, sondern eine Vertragsverletzung dar, weshalb eine Zuständigkeit der französischen Gerichte nach Art. 7 Nr. 2 EuGVVO ausschied. Da der Erfüllungsort für die Lieferungen nicht in Frankreich, sondern in Belgien lag (EXW-Lieferung), kommt nach Ansicht des Gerichts nur eine Zuständigkeit der belgischen Gerichte in Betracht.

Das Urteil des Kassationsgerichtshofes führt dazu, dass in Fällen, für Streitigkeiten über die Vertragsbeendigung zwischen Parteien einer internationalen Lieferbeziehung ohne Rahmenvertrag, die französischen Gerichte für Schadensersatzklagen wegen des Abbruchs von Geschäftsbeziehungen nur noch dann zuständig sind, wenn der Erfüllungsort der Lieferungen in Frankreich liegt.

Ausländische Gerichte, die mit solchen Streitigkeiten befasst sind wenden die Vorschrift des Artikels L.442-6 Nr. 5 Code de commerce aber allenfalls dann an, wenn der Vertrag dem französischen Recht unterliegt. Von einer Anwendung der Vorschrift durch ausländische Gerichte als international zwingende Norm (Eingriffsnorm) im Sinne von Artikel 9 der Rom-I-Verordnung ist dagegen kaum zu rechnen.

Allerdings kann man sich meines Erachtens schon die Frage stellen, warum das Berufungsgericht Paris in dem besprochenen Verfahren zur Ermittlung des Erfüllungsortes so schnell auf den Lieferort abgestellt hat, ohne zu prüfen, ob die Geschäftsbeziehung nicht eher eine Dienstleistung im Sinne eines Händlervertrages zum Gegenstand hatte, deren Erfüllungsort dann wohl in Frankreich zu verorten gewesen wäre. Es bleibt daher abzuwarten, ob zukünftige Urteile nicht versuchen werden, durch Annahme eines mündlich geschlossenen Händlervertrages zur Zuständigkeit der französischen Gerichte zu gelangen.

Schließlich ist anzumerken, dass sich in vergleichbaren Fällen trotz des Urteils des Kassationsgerichtshofes französische Gerichte auch in Zukunft im einstweiligen Rechtsschutz auf der Grundlage des Artikels 35 EuGVVO für zuständig erklären könnten, z.B. um die vorläufige Fortführung der Lieferungen anzuordnen. Dies lässt sich nur verhindern, indem mit dem Geschäftspartner im Vorfeld eine Schiedsvereinbarung geschlossen wird.

PRAXISTIPPS

- Schließen Sie mit Ihren wichtigsten französischen Geschäftspartnern möglichst Rahmenverträge, welche die Geltung des deutschen Rechts und die Zuständigkeit deutscher Gerichte vorsehen. Wollen Sie auch die Zuständigkeit der französischen Gerichte im einstweiligen Rechtsschutz ausschließen, so können Sie statt einer Gerichtsstandsklausel die ausschließliche Zuständigkeit eines deutschen Schiedsgerichts vereinbaren.
- Achten Sie darauf, dass Ihre Rechtswahlklauseln und Gerichtsstandvereinbarungen nicht nur vertragliche Ansprüche, sondern ausdrücklich auch solche aus unerlaubter Handlung erfassen.
- Falls sie keinen Rahmenvertrag geschlossen haben, achten Sie darauf, Lieferungen nach Frankreich möglichst ab Werk (EXW) durchzuführen, damit die Zuständigkeit der französischen Gerichte nicht durch den Erfüllungsort begründet wird.
- Falls Sie vor französischen Gerichten auf der Grundlage des Artikels L.442-6 I Nr. 6 Code de commerce verklagt werden, prüfen Sie sorgfältig, ob die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts gegeben ist.



Gordian Deger
0221 139 96 96 0
deger[at]avocat.de

2. Zulässigkeit einer Probezeitvereinbarung in Franchiseverträgen

MÉLANIE ALLEMAND

Der französische Kassationshof hat mit Urteil vom 21. Juni 2017 (Az. 16-15.635) eine Klausel in einem Franchisevertrag für wirksam erklärt, die eine zweijährige Probezeit vorsah.

Das Urteil des französischen Kassationshofs bezog sich auf eine Klausel, die es dem Franchisegeber ermöglichte, den Franchisevertrag innerhalb einer zweijährigen „Probezeit“ entschädigungslos mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu kündigen. In dem zugrundeliegenden Fall hatte der Franchisegeber den auf fünf Jahre abgeschlossenen Franchisevertrag bereits nach neun Monaten beendet.

Der Franchisenehmer klagte daraufhin auf Schadensersatz wegen rechtswidriger Kündigung. Er berief sich darauf, dass ihm die Kündigung die Möglichkeit genommen habe, seine Investitionen zu amortisieren. Im Übrigen sei die Kündigung auch nicht als außerordentliche Kündigung wirksam, da der Franchisenehmer keine Kündigungsgründe vorgetragen habe.

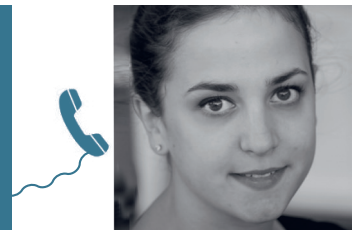
Der Kassationshof stellte dagegen die Wirksamkeit der Kündigung fest. Der Franchisenehmer habe sich bewusst auf die mit einer Probezeitvereinbarung verbundenen Unsicherheit eingelassen. Die entsprechende Klausel sei wirksam und der Franchisenehmer habe ihre Voraussetzungen eingehalten.

Danach besteht die Möglichkeit für den Franchisegeber, eine Probezeit im Franchisevertrag einzufügen, um eine Vertragskündigung in der Anfangszeit der Zusammenarbeit, mit kurzer Frist und ohne Angabe von Gründen zu ermöglichen.

Bereits mit Urteil vom 23. Juni 2015 (Az. 14-17.894) hatte der französische Kassationshof die Wirksamkeit einer achtmonatigen Probezeit in einem Handelsvertretervertrag anerkannt. Eine solche Klausel ermöglicht es dem Unternehmer, den Vertretervertrag innerhalb der Probezeit zu kündigen, ohne dem Handelsvertreter dabei eine Ausgleichszahlung zu schulden.

PRAXISTIPPS

- Franchisegebern ist die Verwendung von Probezeitklauseln zu empfehlen, um die mit der Wahl des Franchisenehmers verbundenen Risiken zu verringern.
- Für Handelsvertreterverträge gilt dies noch in höherem Maße, da die Vereinbarung einer Probezeit dem Unternehmer sogar eine Kündigung ohne Ausgleichszahlung ermöglicht.
- Bei der Dauer der Probezeit muss jedoch die Verhältnismäßigkeit in Hinblick auf gesamte Vertragsdauer beachtet werden. Bei Verträgen auf unbestimmte Frist sollte im Fall des Franchisevertrags eine Probezeit von zwei Jahren nicht überschritten werden, im Fall des Handelsvertretervertrags erscheint eine Probezeit von mehr als einem Jahr unverhältnismäßig.
- Franchisenehmern und Handelsvertretern ist dagegen zu empfehlen, die Risiken einer solchen Probezeitvereinbarung sorgfältig abzuwägen.



Mélanie Allemand
0221 139 96 96 0
allemand[at]avocat.de

IV.

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

1. DSGVO: Auftragsdatenverarbeitungs- verträge müssen bis zum 25.05.2018 angepasst werden

JEANNE LEDIG

Am 25.05.2018 wird die Datenschutzgrundverordnung (sog. „DSGVO“) sowohl in Deutschland als auch in Frankreich in Kraft treten. Dementsprechend müssen Unternehmer ihre Auftragsdatenverarbeitungsverträge (sog. ADV-Verträge) an die Anforderungen der DSGVO anpassen.

Zurzeit hat in Frankreich allein der für die Datenverarbeitung Verantwortliche die gesetzlichen Pflichten zum Schutz der personenbezogenen Daten zu erfüllen. Dagegen liegt der DSGVO der Gedanke der Eigenverantwortung aller Akteure, die an die Verarbeitung personenbezogener Daten beteiligt sind, zugrunde. So enthält die DSGVO spezifische Verpflichtungen für den Auftragsverarbeiter, welcher den Verantwortlichen bei der Einhaltung der Datenschutzbestimmungen unterstützen muss. Im Hinblick darauf hat die französische Datenschutzbehörde CNIL kürzlich einen praktischen Leitfaden für Auftragsverarbeiter veröffentlicht, der sie bei der Umsetzung der sich aus der DSGVO ergebenden Änderungen unterstützen soll¹.

Was die ADV-Verträge angeht, gilt zukünftig Folgendes zu berücksichtigen:

1. Wann liegt eine Auftragsdatenverarbeitung vor?

Die Auftragsdatenverarbeitung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten durch einen Dienstleister im Auftrag und gemäß den Weisungen des Verantwortlichen. Die Tätigkeiten der Auftragsverarbeiter können auf eine bestimmte Aufgabe beschränkt sein (z.B. das Versenden von Post) oder allgemeiner und umfangreicher sein (z.B. die Verwaltung der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Angestellte).

Somit sind alle Dienstleister, die personenbezogene Daten im Auftrag eines Kunden verarbeiten, Auftragsverarbeiter im Sinne der DSGVO, z.B. IT-Dienstleister (Hosting, Wartung), Firmen aus dem Bereich IT-Sicherheit, ein ausgelagertes Callcenter, externe Lohnbuchhalter, Marketing- oder Kommunikationsagenturen etc.

¹ [Règlement européen sur la protection des données personnelles - Guide du sous-traitant - Edition septembre 2017.](#)

Ein Dienstleister, der keinen Zugriff auf personenbezogene Daten hat oder solche Daten nicht verarbeitet, ist dagegen kein Auftragsverarbeiter, z.B. Software- oder Hardwarehersteller im Bereich Ausweislesegeräte, Biometrie, medizinische Geräte.

Liegt eine Auftragsdatenverarbeitung vor, muss zwischen dem Verantwortlichen und dem Auftragsverarbeiter vor Beginn der Verarbeitungstätigkeit ein ADV-Vertrag geschlossen werden.

2. Was muss der Verantwortliche bei der Wahl des Auftragsverarbeiters beachten?

Über die aktuellen Rechtsvorschriften hinaus verpflichtet die DSGVO den Verantwortlichen, der die Datenverarbeitung einem Dritten übertragen will, den Auftragsverarbeiter sorgfältig auszuwählen. Gemäß Art. 28 Abs.1 DSGVO muss er überprüfen, ob der Verarbeiter hinreichende Garantien dafür bietet, „*dass geeignete technische und organisatorische Maßnahmen so durchgeführt werden, dass die Verarbeitung im Einklang mit den Anforderungen dieser Verordnung erfolgt*“. Aus Art. 28 Abs. 4 DSGVO lässt sich herleiten, dass diese Garantien vor der Beauftragung und auch im Vertrag nachgewiesen werden müssen. Gemäß Art. 28 Abs. 5 DSGVO können die genannten Garantien etwa durch eine Zertifizierung nach Art. 42 DSGVO (z.B. eine ISO 27001-Zertifizierung) oder durch Einhaltung genehmigter Verhaltensregelungen nach Art. 40 DSGVO erbracht werden.

3. Was muss der ADV-Vertrag regeln?

Gem. Art. 28 Abs. 3 EU-DSGVO muss der ADV-Vertrag folgende Punkte regeln:

- Gegenstand und Dauer der Auftragsverarbeitung
- Art und Zweck der Auftragsverarbeitung
- Art der betroffenen personenbezogenen Daten
- Kategorien von betroffenen Personen
- Rechte und Pflichten der Parteien (insbesondere: Kontrollpflichten und Weisungsbefugnisse des Auftragsgebers, Verfahrensweise mit Datenträgern und Unterlagen nach dem Ende der Dienstleistung).

4. Was sind die Hauptpflichten eines Auftragsverarbeiters?

Nach der DSGVO hat der Auftragsverarbeiter im Wesentlichen folgende Pflichten:

- a) Pflicht, die Weisungen des Verantwortlichen zu befolgen. Gemäß Art. 29 DSGVO darf der Auftragsverarbeiter die personenbezogenen Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten. Verstößt ein Auftragsverarbeiter bei der Datenverarbeitung gegen die Anweisungen des Auftragsgebers, gilt er nach Art. 28 Abs. 10 DSGVO selbst als Verantwortlicher – mit allen rechtlichen Folgen, die dies haben kann.

- b) Pflicht zur Transparenz und Rückverfolgbarkeit: Der Auftragsverarbeiter muss insbesondere ein Verzeichnis über aller Verarbeitungstätigkeiten führen, die er für den Verantwortlichen durchführt. (vgl. Art. 30 Abs. 2 DSGVO).
- c) Pflicht zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften.
- d) Pflicht zur Gewährleistung der Sicherheit der verarbeiteten Daten. Daraus ergibt sich, dass:
 - Die Mitarbeiter des Auftragsverarbeiters, die die Daten verarbeiten, vertraglich zur Vertraulichkeit verpflichtet werden müssen,
 - Der Auftragsverarbeiter alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um größtmögliche Datensicherheit nach dem aktuellen Stand der Technik zu gewährleisten,
 - Der Auftragsverarbeiter am Ende der Dienstleistung und gemäß den Anweisungen des Auftragsgebers die Daten löschen bzw. vernichten muss oder diese dem Auftragsgeber aushändigen muss.
- e) Unterstützungs-, Beratungs- und Meldepflicht:
 - Gem. Art. 33 Abs. 2 DSGVO muss ein Auftragsverarbeiter eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten unverzüglich dem Auftraggeber melden.
 - Wenn eine Person ihre sich aus der DSGVO ergebenden Rechte (Zugang, Berichtigung, Löschung, etc.) ausübt, muss der Auftragsverarbeiter dem Auftraggeber bei der Beantwortung dieser Anfrage unterstützen.

5. Was sind die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorschriften der DSGVO in Bezug auf Auftragsverarbeiter?

Den Verantwortlichen, die nach dem 25.5.2018 noch mit ihren alten, nicht rechtskonformen ADV-Verträgen arbeiten, drohen nach Art. 83 DSGVO Geldbußen in Höhe von bis zu 10 Millionen Euro oder 2 % des gesamten, weltweit erzielten Jahresumsatzes, je nachdem welcher Betrag höher ist.

Auftragsverarbeitern, die nach dem Inkrafttreten der DSGVO gegen Ihre gesetzlichen Pflichten verstoßen, drohen:

- Schadenersatzansprüche falls jemand wegen dieses Verstoßes einen Schaden erlitten hat.
- Strenge verwaltungsrechtliche Sanktionen (insbesondere Geldbußen von bis zu 20 Millionen Euro oder von bis zu 4 % des gesamten, weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres, je nachdem, welcher der Beträge höher ist).

PRAXISTIPPS

- Überprüfen Sie bereits heute Ihre ADV-Verträge darauf, ob diese den neuen Anforderungen der DSGVO genügen.
- Die Anforderungen der DSGVO können problemlos auch bereits vor Inkrafttreten der DSGVO umgesetzt werden.



Jeanne Ledig
0221 139 96 96 0
[ledig\[at\]avocat.de](mailto:ledig[at]avocat.de)

IHR PARTNER IM FRANZÖSISCHEN RECHT

WIR ÜBER UNS

Über 35 deutsch-französische Rechtsanwälte und Avocats | Beratung in allen Fragen des französischen und deutschen Wirtschaftsrechts | 6 Standorte in Deutschland und Frankreich | Führend im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr | Lösungsorientierte Beratung | Sprachen: Deutsch, Französisch und Englisch | Größtes Netzwerk unabhängiger Spezialisten im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr (Steuerberatung, Büros, Personal etc.)

LEISTUNGSSPEKTRUM

Gesellschaftsrecht | M&A | Arbeitsrecht | Vertragsrecht | Vertriebsrecht | Forderungseinzug | Prozessrecht | Steuerrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Wettbewerbsrecht | Restrukturierungen | Insolvenzrecht | Immobilienrecht | Gerichtsverfahren, Schiedsverfahren und Mediation | etc.

KÖLN

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln
T +49 221 13996960 F +49 221 139969669
koeln[at]avocat.de

PARIS

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 1 81516558 F +33 1 81516559
paris[at]avocat.de

STRASBURG

16 rue de Reims
F-67000 Straßbourg
T +33 3 88456545 F +33 3 88600776
strasbourg[at]rechtsanwalt.fr

LYON

10-12 boulevard Marius Vivier Merle
F-69003 Lyon
T +33 4 27465150 F +33 4 27465151
lyon[at]avocat.de

BADEN-BADEN

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T +49 7221 302370 F +49 7221 3023725
baden[at]avocat.de

SAARGEMÜND

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Saargemünd
T +33 3 87029987 F +33 3 87280813
sarreguemines[at]rechtsanwalt.fr

